

定例会議 資料	「高知県警察における女性警察職員活躍等の 推進のための行動計画」の実施状況について	令和8年7月15日 警務課																		
1 「高知県警察における女性警察職員活躍等の推進のための行動計画」 (1) 概要 女性活躍推進法に基づき、県警察における女性警察職員の活躍推進を図るため ○「女性警察職員の採用拡大」・・・数値目標：ア ○「女性警察職員の登用拡大」・・・数値目標：イ、ウ ○「職員の意識改革」・・・・・・・・・・数値目標：エ、オ、カ を3本柱に掲げ、各種取組を実施 (2) 計画期間 令和3年度から令和7年度までの5年間 (3) 実施に係る数値目標（令和8年4月1日まで） <table border="1" data-bbox="285 842 1297 1164"> <tr> <td>ア</td><td>警察官に占める女性の割合</td><td>13%程度</td></tr> <tr> <td>イ</td><td>女性警察官に占める巡査部長以上の割合</td><td>40%以上</td></tr> <tr> <td>ウ</td><td>警察事務職員の補佐級以上のポストに占める女性の配置割合</td><td>40%以上</td></tr> <tr> <td>エ</td><td>男性職員の育児休業取得率</td><td>50%</td></tr> <tr> <td>オ</td><td>男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇（8日）の両方取得かつ合計5日以上</td><td>取得率100% 平均取得日数5日以上</td></tr> <tr> <td>カ</td><td>年次有給休暇の職員一人当たりの平均取得日数</td><td>12日以上</td></tr> </table> 2 実施状況等 (1) 女性活躍推進法第19条第6項に基づく行動計画の実施状況等 別紙1のとおり (2) 女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報 別紙2、3のとおり 3 課題 (1) 女性警察職員の採用拡大 ア 採用をめぐる厳しい情勢（申込者、受験者数ともに減少傾向） イ 女性警察官の離職者の増加（育児等との両立、当直、転勤・人事配置の問題） (2) 女性警察職員の登用拡大 昇任を妨げる要因の存在（当直状況、居住地の変化による子育てへの影響等） (3) 職員の意識改革 両立支援制度を利用しやすい雰囲気醸成、幹部職員の業務管理 4 今後の取組（令和8年度から新たな行動計画が開始） (1) 安定的な人材の確保に向けた採用募集活動の抜本的強化 (2) 当直支援、転勤・人事配置への配慮等、育児期における就業継続支援体制整備 (3) 共働き・子育ての推進に向けた両立支援制度を利用しやすい雰囲気醸成、幹部職員による業務管理の更なる推進			ア	警察官に占める女性の割合	13%程度	イ	女性警察官に占める巡査部長以上の割合	40%以上	ウ	警察事務職員の補佐級以上のポストに占める女性の配置割合	40%以上	エ	男性職員の育児休業取得率	50%	オ	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇（8日）の両方取得かつ合計5日以上	取得率100% 平均取得日数5日以上	カ	年次有給休暇の職員一人当たりの平均取得日数	12日以上
ア	警察官に占める女性の割合	13%程度																		
イ	女性警察官に占める巡査部長以上の割合	40%以上																		
ウ	警察事務職員の補佐級以上のポストに占める女性の配置割合	40%以上																		
エ	男性職員の育児休業取得率	50%																		
オ	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇（8日）の両方取得かつ合計5日以上	取得率100% 平均取得日数5日以上																		
カ	年次有給休暇の職員一人当たりの平均取得日数	12日以上																		



女性活躍推進法第19条第6項に基づく特定事業主 行動計画の実施状況の公表について



計画期間 令和3年度から令和7年度までの5年間

警察官に占める女性の割合 (各年度4月1日時点) (目標：13%程度)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
	10.9%	11.3%	11.3%	12.0%	12.2%	12.6%

女性警察官に占める巡査部長以上の割合 (各年度4月1日時点) (目標：40%以上)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
	38.8%	38.0%	38.3%	38.7%	39.1%	38.6%

警察事務職員の補佐級以上の ポストに占める女性の配置割合 (各年度4月1日時点) (目標：40%以上)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度
	40.0%	41.9%	45.6%	46.3%	51.7%	55.2%

男性職員の育児休業取得率 ※1 (目標：50%)	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
	41.9%	48.9%	57.1%	96.3%	104.8%

※1 当年度中の育児休業取得者数を当年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数で除算した数値
(R7年度中は、R6年度以前に育児休業が取得可能となった職員がR7年度中に育児休業を取得したことにより、
100%を超える数値となっています。)

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇 （8日）の両方取得かつ合計5日以上	R3年	R4年	R5年	R6年	R7年
取得率（目標：100%）※2	91.2%	100.0%	94.5%	95.0%	91.7%
平均取得日数（目標：5日以上）	7.19日	7.60日	7.34日	7.48日	7.06日

※2 当年度中の休暇取得者数を当年度中に新たに休暇が取得可能となった職員数で除算した数値
配偶者出産休暇の取得期間＝配偶者が出産するため病院に入院する等の日から、出産後2週間の期間
育児参加休暇の取得期間＝出産予定日の8週間前(小学校入学前の子がある場合のみ)から出産後
1歳に達する日(誕生日の前日)までの期間

年次有給休暇の職員1人当たりの 平均取得日数 (目標：12日以上)	R3年	R4年	R5年	R6年	R7年
	12.8日	13.7日	14.6日	14.8日	15.0日



女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表について



1 職業生活に関する機会の提供に関する実績

(1) 職員に占める女性職員の割合（令和8年4月現在）

女性割合	
警察官	12.6%
一般職員	68.5%
会計年度任用職員	47.5%

(2) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合（令和8年4月現在）

女性割合
5.6%

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和8年4月現在）

【警察官】

	女性割合
警視	2.8%
警部	3.8%
警部補	7.1%

【一般職員】

	女性割合
警視相当職	37.5%
警部相当職	61.9%
警部補相当職	53.3%

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（令和7年度）

ア 育児休業取得率

	男性	女性
警察官	104.9%	100.0%
一般職員	100.0%	100.0%
会計年度任用職員	-	-

※当年度対象者なし

イ 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	警察官		一般職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
1週間未満	15.1%	0.0%	0.0%	0.0%	-	-
1週間以上2週間未満	7.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-	-
2週間以上1月以下	48.8%	0.0%	0.0%	12.5%	-	-
1月超3月以下	25.6%	0.0%	100.0%	0.0%	-	-
3月超6月以下	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	-	-
6月超9月以下	1.2%	15.4%	0.0%	0.0%	-	-
9月超12月以下	0.0%	23.1%	0.0%	25.0%	-	-
12月超24月以下	0.0%	53.8%	0.0%	37.5%	-	-
24月超	0.0%	7.7%	0.0%	25.0%	-	-

(2) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率並びに休暇の取得日数の分布状況（令和7年度）

区分	配偶者出産休暇	育児参加休暇
0日	0.0%	4.8%
1日未満	0.0%	1.2%
1日以上2日未満	0.0%	2.4%
2日以上3日未満	3.6%	11.9%
3日	96.4%	6.0%
3日以上4日未満		2.4%
4日以上5日未満		4.8%
5日		66.7%

(3) 職員の超過勤務時間の状況（令和7年度）

区分	
警察本部	18.9時間／月
警察署	26.3時間／月

※ 職員（非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く。）のうち、管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を
超えて命じられて勤務した時間

令和 7 年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：高知県（警察）

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	81.2 %
任期の定めのない常勤職員以外の職員	84.9 %
全職員	79.4 %

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	95.2 %
本庁課長相当職	92.6 %
本庁課長補佐相当職	92.6 %
本庁係長相当職	89.2 %

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	89.6 %
31～35年	95.2 %
26～30年	85.0 %
21～25年	83.2 %
16～20年	84.5 %
11～15年	81.3 %
6～10年	86.0 %
1～5年	89.1 %

【説明欄】

・任期の定めのない常勤職員以外の職員について、雇用形態が常勤以外の職員については勤務時間に応じて人数換算をしています。

* 勤続年数は、採用年度を勤続年数 1 年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出している。

定例会議料	令和8年6月中の苦情取扱状況について													令和8年7月15日 県民支援相談課
1 取扱件数														
13件（令和7年6月1件 +12件）														
2 所属別														
	本部	高知	高知南	高知東	室戸	安芸	南国	土佐	佐川	須崎	窪川	中村	宿毛	合 計
令和8年6月	1	3	2	2			1	2		2				13
令和7年6月									1					1
3 部門別														
	地域		生活安全		刑事		交通		その他		合 計			
令和8年6月	8（5）		2（0）		1（1）		1（0）		1（1）		13（7）			
令和7年6月	0（0）		0（0）		1（0）		0（0）		0（0）		1（0）			
※（ ）内は「業務改善の契機となった苦情」件数														
4 態様別														
	執務の態様に関する苦情				言動に関する苦情				運転に関する苦情				合 計	
令和8年6月	10（6）				3（1）				0（0）				13（7）	
令和7年6月	1（0）				0（0）				0（0）				1（0）	
※（ ）内は「業務改善の契機となった苦情」件数														
5 令和8年6月中の「業務改善の契機となった苦情」の内容														
(1) 執務の態様に関する苦情 6件														
(2) 言動に関する苦情 1件														
6 令和8年6月中の「業務改善の契機となった苦情」の対象職員の年齢層														
	24歳以下	25歳～29歳	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上								
令和8年6月	0	1	4	0	2	0								
令和7年6月	0	0	0	1	0	0								

定 例 会 議 資 料	運転免許証交付に係る不適正事案の防止について	令和 8 年 7 月 15 日 免 許 セ ン タ ー
1 事案の概要 (1) 南国（香美庁舎）事案 2月27日（金） 香美庁舎で、更新申請を受理 3月31日（火） 庁舎の免許窓口業務委託終了、以後、警察官が業務継続 4月1日（水） 講習予定日（キャンセル） 5月26日（火） 申請者が免許センターで講習受講後、香美庁舎に交付を求めて 電話連絡した際、紛失が発覚 (2) 須崎事案① 4月22日（水） 須崎署で更新申請を受理 5月19日（火） 講習予定日（キャンセル） 6月2日（火） 申請者が須崎署で講習受講後、交付窓口場所で交付を求めた際、 紛失が発覚 (3) 須崎事案② 4月13日（月） 須崎署で更新申請を受理 5月19日（火） 講習予定日（キャンセル） 6月9日（火） 申請者が須崎署で講習受講後、交付窓口場所で交付を求めた際、 紛失が発覚 2 課題 (1) 個人情報管理意識の欠如 (2) 新旧免許証の判別が困難 (3) 新旧免許証の管理簿冊が不適當 (4) 委託先業務の管理不足 3 再発防止策 (1) ミスを生じさせない環境作り (2) 業務手順の見直し		